



ANÁLISIS DEL DECRETO LEY 3/2012, DE 10 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Líneas Generales de la Reforma

Las líneas generales de esta reforma, según se desprende del contenido normativo pueden resumirse en las siguientes:

- Frenar en el corto plazo la destrucción de empleo
- Poner las bases para la creación de empleo estable y evitar la dualidad existente en materia de contratación
- Poner en marcha mecanismos efectivos de flexibilidad interna como medio para evitar la pérdida de puestos de trabajo
- Modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores.
- Poner en valor el derecho individual de los trabajadores a la formación profesional como un elemento clave de la adaptación del empleado a las modificaciones que sufra el puesto de trabajo y al aumento del grado de empleabilidad del trabajador
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes y los parados de larga duración.
- Establecer una nueva configuración de los servicios públicos de empleo de forma que sean más eficientes y puedan llegar a un mayor número de desempleados
- Apoyar a los autónomos y PYMES, proporcionando mayor flexibilidad y capacidad de adaptación con nuevas fórmulas de contratación e incentivos fiscales
- Reforzar los mecanismos de control y prevención del fraude en el cobro de prestaciones por desempleo y combatir el absentismo laboral a través de una nueva regulación más específica

Como se ha expresado anteriormente, se trata de una reforma laboral profunda, cuyas medidas afectan a la organización del trabajo en todos sus extremos, no obstante, parece necesario, detenerse en la nueva configuración de los servicios públicos de empleo y las medidas específicas de aplicación a los empleados del sector público en sus distintos ámbitos.

Nueva configuración de los servicios públicos de empleo.

Las medidas que se recogen en esta reforma en favor de la empleabilidad parten de la consideración de que los servicios públicos de empleo son insuficientes en la gestión de la colocación, con unas tasas de penetración escasas.

En este sentido se incluye en esta reforma una ampliación del marco regulador de las empresas de trabajo temporal de forma tal que el artículo 1 de este Decreto Ley modifica el apartado 3 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores de forma que se habilita a estas empresas para operar como agencias de colocación, siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la que certifiquen los requisitos establecidos en la ley 56 /2003 de empleo y en la normativa de desarrollo al servicio público competente. En este sentido las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener autorización del servicio público de empleo Estatal en el supuesto de que la agencia pretenda



realizar su actividad en diferentes Comunidades Autónomas, o por el equivalente de la Comunidad Autónoma, en el caso de que la agencia únicamente pretenda actuar en el territorio de una Comunidad. Hay que destacar que cuando actúen como agencias de colocación deberán ajustarse a lo establecido en la ley 56/2003 de empleo y sus disposiciones de desarrollo, incluida la obligación de garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

Medidas específicas de aplicación a los empleados del sector público

La **Disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 3/2012**, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral sobre “aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el Sector Público” añade una disposición adicional al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (la vigésima) que permite a los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público de acuerdo con [el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#), aplicar “el despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del personal laboral” que esté a su servicio.

Este despido se considera que es por causas objetivas y se indemniza con 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades. Se puede efectuar vía despido colectivo (regulado en el artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) o individualmente, (regulado en el artículo 52.c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores).

A efectos de las causas de estos despidos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se entenderá que concurren causas económicas cuando se produzca en las mismas una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos correspondientes. En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos. Se entenderá que concurren causas técnicas, cuando se produzcan cambios, entre otros en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate y causas organizativas, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

El artículo 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores define lo que se entiende por despido colectivo como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, cuando la extinción afecte al menos a:

- Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- El 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

El Real Decreto-ley 3/2012 establece que el proceso judicial por el que se tramita el despido colectivo, tendrá carácter preferente y urgente, suprimiéndose la necesidad de la autorización administrativa que se exigía hasta ahora. Se mantiene la exigencia comunitaria de un período de consulta, pero sin exigirse un acuerdo con los representantes de los trabajadores para proceder a los despidos. Los representantes de los trabajadores mantendrán su derecho a impugnar el acuerdo



de la empresa con el fin de dar una solución homogénea para todos los afectados por el despido. Este acuerdo de impugnación se resolverá en primera instancia en Tribunales Superiores de Justicia o en la sala de lo social de la Audiencia Nacional en función de que afecte a trabajadores de una misma Comunidad Autónoma o de varias, reconociéndose posteriormente el recurso de casación. Como novedad y con el fin de agilizar estos procedimientos, se establece la obligación empresarial de aportar la documentación en la que se justifica el despido colectivo, desde el momento en que se presenta la demanda por los representantes de los trabajadores.

La impugnación individual de la extinción del contrato en el marco de un despido colectivo se sigue atribuyendo a los Juzgados de lo Social por el cauce previsto para las extinciones por causas objetivas, ahora bien, la interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

Notas: El Real Decreto prevé un nuevo reglamento sobre procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducciones de jornada). Los expedientes de regulación de empleo en trámite o con resolución administrativa anterior a la entrada en vigor de este RDL se regirán por la normativa vigente en ese momento.

Por otra parte, **la Disposición adicional tercera** sobre “aplicación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores en el Sector Público” añade una disposición adicional vigésima primera al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que dice que lo previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores “no será de aplicación a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos, salvo a aquellas que se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado”.

Esto quiere decir que las administraciones y entidades de derecho público anteriormente mencionadas **no tienen la posibilidad de acogerse a la suspensión del contrato o reducción de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Medidas específicas para los trabajadores del sector público estatal

En otro orden de cosas, **la Disposición adicional octava** de “Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal” es de aplicación **al sector público estatal formado por las entidades previstas en el artículo 2.1 de la Ley 47/2003**, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, a excepción, únicamente, de las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados a las que se refiere la letra d) del mismo artículo.

Esta disposición establece que las Indemnizaciones por extinción, por desistimiento del empresario, de los contratos mercantiles y de alta dirección, cualquiera que sea la fecha de su celebración, del personal que preste servicios en el sector público estatal, únicamente dará lugar **a una indemnización no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico, con un máximo de seis mensualidades. Sin que exista derecho a indemnización alguna cuando la persona**, cuyo contrato mercantil o de alta dirección se extinga, por desistimiento del empresario, **ostente la condición de funcionario de carrera** del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, o sea empleado de entidad integrante del sector público estatal, autonómico o local con reserva de puesto de trabajo.



Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en esta disposición adicional en el plazo de dos meses a contar desde su entrada en vigor. Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición una vez que entre en vigor.

Otras medidas de interés

Fomento de la contratación indefinida

Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores (pequeña empresa)

Se crea una nueva modalidad de contratos, indefinidos y a jornada completa, para empresas de menos de 50 trabajadores. En esta nueva modalidad se establecen deducciones fiscales para las empresas que contraten a su primer trabajador siempre y cuando este sea menor de 30 años o este desempleado, se prevén bonificaciones a las cuotas a abonar a la seguridad social durante 3 años siempre y cuando se contrate a jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados de larga duración de más de 45 años, se posibilita que el trabajador compatibilice su salario mensual con el 25% la prestación por desempleo y se establece un periodo de prueba de una año.

Los anteriores incentivos estarán condicionados a un mantenimiento del empleo durante 3 años, salvo causas tasadas de resolución contractual.

Bonificaciones para la contratación indefinida

Se establece el derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 500 euros anuales durante 3 años (700 euros anuales en el caso de mujeres), para aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación

Límite al encadenamiento de contratos temporales

A partir del 31 de diciembre de 2012 se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años.

Flexibilidad interna en las empresas

Se elimina la distinción entre grupo profesional y categoría profesional para pasar a referirse únicamente a los grupos profesionales.

El empresario podrá motivar sus decisiones sobre la movilidad geográfica de los trabajadores y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en causas relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, eliminándose la intervención administrativa en la aprobación de estas modificaciones

Se establece un procedimiento específico para inaplicar gran parte de las condiciones de trabajo establecidas en convenio, siempre y cuando, concurren las causas económicas técnicas, organizativas o de producción que se establecen para el despido objetivo.



Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrá realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada, y se incluirán en la base de cotización por contingencias comunes. La suma de horas ordinarias, extraordinarias y complementarias (que se mantienen) no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Extinción de los contratos. Despido por Causas Económicas

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

En los casos de despido improcedente se mantiene el abono de salarios de tramitación sólo en los casos en que el empresario opte por la readmisión del trabajador, o si el despido es un representante de los trabajadores. Y en el caso de la indemnizaciones los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calcularán a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. En cualquier caso, la indemnización no podrá ser superior a 720 días de salario, (lo que equivale a 2 años o 24 meses y no las 42 mensualidades reconocidas hasta la aprobación de este Real Decreto-Ley), salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo hasta un límite de 42 mensualidades

Negociación colectiva

El convenio de empresa tendrá prioridad respecto al resto de convenios y transcurridos dos años desde la denuncia del anterior convenio, si no se acuerda uno nuevo o se dicta laudo arbitral, aquel se dejará de aplicar (salvo pacto en contrario). Para convenios colectivos ya denunciados el plazo de 2 años se computará desde la entrada en vigor de este Decreto ley.